**accord d’entreprise SUITE A LA NEGOCIATION**

**ANNUELLE OBLIGATOIRE D’ENTREPRISE 2022**

Cet accord fait suite aux échanges

ENTRE

* La société représentée par son Directeur de site ayant tous pouvoirs à l’égard des présentes,

Ci-après dénommée « La Société »

**D'une part,**

ET les Organisations Syndicales représentatives dans l’entreprise :

* CFDT, représentée par sa déléguée syndicale,
* CGT, représentée par son délégué syndical,

**D’autre part,**

qui se sont réunies les 10, 17 et 24 juin 2022 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2022.

La Direction a donné les informations requises dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO). Puis les thèmes entrant en 2022 dans le cadre de cette négociation ont été abordés.

Ces négociations se sont déroulées dans un contexte atypique de forte inflation et les parties se sont entendues pour mettre en place des mesures exceptionnelles dans un environnement économique particulier pour préserver le pouvoir d’achat des salariés sans perdre de vue la situation financière et les enjeux du site.

A l’issue des discussions, les parties signataires ont abouti à la conclusion du présent accord collectif qui est conclu en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, notamment des articles L. 2232-11 et suivants concernant la négociation collective d'entreprise, tout spécialement des articles L. 2242-1 à L. 2242-14 qui concernent la négociation annuelle obligatoire.

**ARTICLE 1 : OBJET**

L'objet du présent accord est relatif à la fixation des salaires effectifs, de la durée effective du travail, de l'organisation des temps de travail. L'ensemble des avantages et normes qu'il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. La comparaison entre le présent accord et les avantages de la Convention Collective Nationale de l’industrie pharmaceutique se fera de ce fait globalement sur l'ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l'ensemble des salaires.

**ARTICLE 2 : CONTENU DE L’ACCORD**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de la société.

**2.1 Augmentation individuelle de salaire**

Il est précisé que les augmentations individuelles de salaires comprennent à la fois les augmentations individuelles au mérite et les augmentations liées à une promotion dans le cas d’un changement de classification et/ou de métier.

**2.1.1 Budget d’augmentation - Période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 :**

Au terme des négociations, les parties s’entendent pour l’octroi d’un budget consacré aux augmentations individuelles des salariés de 3,70% de la masse salariale brute, hors ancienneté.

La répartition de ce budget se fera, en fonction du niveau de salaire de base, de la façon suivante :

* Pour les salaires de base bruts inférieurs ou égaux à 2000 €, le budget consacré aux augmentations individuelles sera de 4,60% de la masse salariale brute concernée ;
* Pour les salaires de base bruts supérieurs à 2000 € et inférieurs ou égaux à 2400 €, le budget consacré aux augmentations individuelles sera de 4,00% de la masse salariale brute concernée ;
* Pour les salaires de base bruts supérieurs à 2400 € et inférieurs ou égaux à 3000 €, le budget consacré aux augmentations individuelles sera de 3,50% de la masse salariale brute concernée ;
* Pour les salaires de base bruts supérieurs à 3000 €, le budget consacré aux augmentations individuelles sera de 3,00 % de la masse salariale brute concernée.

Les parties conviennent également que dans le cas où une augmentation individuelle mensuelle de salaire serait attribuée, celle-ci sera d’un montant minimum de 55 Euros brut.

Les augmentations individuelles seront effectives en paie le mois de la date anniversaire d’embauche, après un entretien formel entre le manager et le collaborateur le mois précédent. La date anniversaire prise en compte est la date entrée groupe (« DATE ENTREE GRP » affichée sur le bulletin de paye).

Cependant, les augmentations auront lieu en paie au plus tôt en septembre. Pour les collaborateurs dont l’augmentation aurait dû intervenir avant le mois de passage en paye, un versement rétroactif sera opéré en paie au moment de l’application de l’augmentation en tenant compte de la date normale d’augmentation individuelle prévue pour chaque collaborateur.

La Direction s’engage à ce que les collaborateurs qui sont à l’attendu en terme de performance et de résultats sur leur poste de travail bénéficient d’une augmentation individuelle.

La situation particulière des salariés pour lesquels aucune augmentation individuelle ne sera proposée fera l’objet d’un examen par le comité de direction qui sollicitera, systématiquement les explications des managers concernés.

**2.1.3 Examen de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 :**

Il est convenu entre les parties qu’au terme de la période couverte par cet accord NAO, il sera procédé à un examen de la répartition de ces augmentations.

La Direction présentera également le bilan des évolutions de classification (groupe et/ou niveau) sur la période.

Par ailleurs, la Direction confirme sa volonté de développement de la flexibilité et de la polyvalence, et s’engage à formaliser un état des lieux et un plan d’action tenant compte de cet état des lieux au plus tard en octobre 2022 pour les laboratoires et la fabrication.

**2.2 Egalité Hommes / Femmes**

Les parties ont négocié et un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la qualité de vie au travail a été signé le 27 mai 2021. Cet accord est en cours d’application.

La présentation de la distribution des augmentations individuelles de la période qui précède les négociations obligatoires 2022 (NAO) associée aux promotions réalisées pendant cette même période ne montre pas de déséquilibre dans la distribution des augmentations individuelles.

La direction s’engage à présenter en fin de période fiscale ces chiffres de répartition et à mettre une attention particulière quant au respect de l’équilibre des augmentations de salaire entre les hommes et les femmes de l’entreprise.

De la même façon, les salaires d’embauche des hommes et des femmes sur cette période ne montrent pas de différence, à expérience professionnelle identique.

Par ailleurs, l’index de l’égalité Femmes-Hommes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a été publié en mars 2022 ; la note obtenue est de 99.

**2.3 Cooptation**

Les parties s’entendent, pour l’exercice budgétaire en cours, soit jusqu’en juin 2023, pour verser une prime de cooptation à tout salarié en CDI ou CDD qui, à l’occasion d’une annonce pour un poste ouvert, proposera un candidat dont l’embauche se concrétisera par la signature d’un contrat de travail à durée indéterminée avec prise de poste effective. Le versement de cette prime est applicable à la validation de la période d’essai et est sous-tendu à la présence dans l’entreprise du bénéficiaire au moment du versement de la prime. Son montant brut sera de :

* 800 € pour l’embauche d’un manager (groupe 6 et plus) ou un superviseur/encadrant (groupe 5)
* 500 € pour l’embauche d’un opérateur ou technicien

**2.4 Salaires Minima d’embauche**

A compter de la date d’entrée en vigueur du présent accord, les salaires minima à l’embauche des salariés ne pourront pas être inférieurs au minimum mensuel de la Convention Collective Nationale de l’industrie pharmaceutique pour le groupe/ niveau considéré du salarié + 5%.

Les parties s’entendent pour rendre cette mesure reconductible chaque année par accord NAO afin de conserver au site une attractivité d’emploi pour tout nouvel embauché en CDD ou CDI.

**2.5 Mobilité domicile/lieu de travail**

L’accord de substitution signé le 11 décembre 2020 en son article 2 du Chapitre 3 prévoit le versement d’une indemnité de transport aux salariés utilisant leur véhicule personnel selon un barème kilométrique. Cette mesure s’intègre, selon la volonté des parties, dans le cadre de la négociation sur la mobilité prévue à l’article L2242-17 du code du travail 8°.

**ARTICLE 3 : DATE D’APPLICATION, DUREE, PUBLICITE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l'exercice social de la Société, pour laquelle sont établies les prévisions budgétaires, à savoir pour la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Au 30 juin 2023, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

Le présent accord sera applicable le jour suivant son dépôt à la Direction Départementale de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) de l’Orne

La Direction notifiera, sans délai, par courriel avec accusé réception auprès des délégués syndicaux, le présent accord aux organisations syndicales représentatives dans l’entreprise. Il sera déposé auprès de la Direction Départementale de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) de l’Orne par le biais de la plateforme téléaccords (www.téléaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes d’Alençon.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

La mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

Le 05 juillet 2022,

Fait en 5 exemplaires, dont deux pour les formalités de publicité

Suivent les signatures,

SIGNATURES

**Pour la Société, le Directeur de site :**

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **C.F.D.T.** | | |
| NOM | Prénom | Signature |
|  |  | signataire |
| **C.G.T.** | | |
| NOM | Prénom | Signature |
|  |  | signataire |